

壹、緒論

介聘係指學校有教師缺額可以提供給其他學校有意願之現職教師，不須對外公開考試而以教師積分排名之順序決定調入該校之引介制度，亦即不同學校的現職教師之間申請的遷調制度。據2016年教育部統計查詢網資料顯示，104學年公立國中專任合格教師（含直轄市立與縣市立）共有43,415人，男教師有13,281人，女教師有30,134人，而公立國中教師申請介聘之比例占全國國中教師總數約4.97%，男教師介聘之比例4.44%，女教師為5.20%。從上述數據顯示，每年全國約有5%左右的國中教師希望透過介聘方式調動其工作地點。其原因涉及家庭因素（子女教養、夫妻相處等）以及生涯規劃，因而是否通過介聘對教師之權利影響甚巨。從教育行政爭訟案例發現，當教師申請介聘未通過，提起行政爭訟，其中不乏對介聘過程合法性提出質疑。例如，教師介聘通過後，被調入學校依2014年6月18日修正公布《教師法》第14條第1項各款事由予以拒絕而引發爭議。此涉及2018年6月8日修正公布《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》（以下簡稱介聘辦法）第13條第1項但書規範的妥適性。又，早期教師申請介聘未通過提起行政訴訟（不論是撤銷或給付訴訟），行政法院皆以教師介聘係「教師所受工作條件及管理措施必要之處分」並未改變教師身分，亦無影響其公法上財產請求權或侵害其他重大權利，予以裁定駁回（最高行政法院102年裁字第128號裁定）。然自2016年3月18日大法官釋字第736號做成後，該釋理由書指出：

教師因學校具體措施，認其「權利」或「法律上利益」受侵害時，自得如一般人民依行政訴訟法或民事訴訟法向法院請求救濟。

因此，教師介聘未通過引發之爭議可否或提起何種訴訟亦值得探討（最高行政法院106年判字第260號判決）。

基此，本文之思考脈絡將從公立國中小教師介聘的法律關係及法規範體系適用與位階出發。首先，釐清公立國中小教師介聘之法律關係，並探究教師介聘主體及程序之法律關係；其次，考察教師介聘之法規範體系位階與適用，並比較公

立國中小教師介聘與公務員遷調之異同；再者，本文將從二則行政爭訟案例，分析現行公立中小教師介聘法制實務上的困境及其所涉及的法律問題；繼之，透過實務與法制上的考察，彙整公立國中小教師介聘於行政程序與爭訟之相關法律爭議，包括在立法論上，現行《介聘辦法》第13條第1項之修正，另外在法解釋論上具體法律定性爭議：（一）介聘委員會決議之效力為何？（二）教師提出介聘申請原服務學校或介聘學校不通過之法律性質；（三）申請介聘教師在行政訴訟類型之選擇；以及（四）司法對此類事件之審查密度。最後，並提出本文之結論與建議。

另，本文之研究不包括「超額教師介聘」。超額教師係指學校因裁併校、減班或調整員額編制，致超出核定編制員額數之現職教師員額，以並非出於教師之自願而係依《教師法》第15條規定應優先輔導遷調或介聘。因而，當學校有超額教師時，學校或教育主管機關輔導介聘至他校。「超額教師介聘」與「國中小學教師介聘」係各校依《介聘辦法》之遷調制度不同；前者並非出於教師的自願，而後者則是出於自願。再者，現行公立高中教師介聘其法規範係2016年6月1日修正公布《高級中等教育法》第28條第3項授權訂定《國立高級中等學校教師申請介聘辦法》及《公立高級中等學校教師申請作業要點》作為法源基礎與國中小教師不同，亦不在本文研究範圍，核先說明。

貳、公立國中小教師介聘之法律關係及法規範適用

一、公立國中小教師介聘之法律關係

（一）公立國中小教師與學校之法律關係

教育為百年大計，為改善國民整體素養，提升文化水準之所繫，影響甚深且遠。學校負有完成國家所付託文化傳遞及培育現代化國民的任務，而此等任務之完成，必須仰賴學校教師在教學活動中之參與（董保城，1997）。因而探討教師的權利義務，首先應究明教師與學校之法律關係。在臺灣，公私立學校教師與學校之「法律關係」性質備極多樣。依現行制度，公立學校與教師之法律關係是